



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 615

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Σχετικά με το νέο πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 1148/16-10-2023 Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ. κ. Χ. Κατσώτη, Ν. Αμπατιέλο, Ν. Έξαρχο, Ν. Καραθανασόπουλο, Μ. Κομνηνάκα, Γ. Λαμπρούλη, Δ. Μανωλάκου, Γ. Μαρίνο, Β. Μεταξά, Ν. Παπαναστάση, Λ. Στολτίδη και Μ. Συντυχάκη, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) Με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 (Α' 67), όπως ισχύει και έχει κωδικοποιηθεί με το άρθρο 332 του π.δ. 80/2022 «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» (Α' 222) καθορίζεται ότι: «Κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής...». Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, σ.σ.ε., κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής συμβάσεως εργασίας και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και του κατ'εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα της σχέσης εργασίας (Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 - Α.Π. ΟΛΟΜ. 13/87 - 1532/80 - 1332/84 κ.τ.λ.).

Εξάλλου, από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 Α.Κ. προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεως του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας (Α.Π. 180/2010, Α.Π. 1087/2008, Α.Π. 1222/2004). Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των υπ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του είδους, του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διάρθρωσης της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας ή δεν ασκείται κατά προφανή υπέρβαση των τασσόμενων εις το άρθρο 281 Α.Κ. αντικειμενικών κριτηρίων (Α.Π. 171/2009, Ολ. Α.Π. 9/2011, Α.Π. 1182/1999).

Δεν μπορεί επομένως ο εργοδότης κατά τη χρήση του εκ των ανωτέρω διατάξεων συναγομένου διευθυντικού δικαιώματος να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσεως, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από διάταξη νόμου, κανονισμού ή ΣΣΕ κλπ. με αποτέλεσμα να επέρχεται στον μισθωτό άμεσα ή έμμεσα υλική ή ηθική αυτού βλάβη.

Επίσης, σύμφωνα με τη νομολογία, ο εργοδότης δεν μπορεί μονομερώς να υποβιβάζει τον μισθωτό με την ανάθεση σ' αυτόν καθηκόντων κατώτερης φύσης σε σχέση με τα προβλεπόμενα στους όρους της σύμβασης ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείρισή του ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του, που συνεπάγονται δυσμενείς ως προς τις αποδοχές αλλά και την προσωπικότητά του μισθωτού, συνέπειες (Α.Π. 258/2019, Α.Π. 216/2017, Α.Π. 1134/2015). Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας έχει κριθεί ότι συνιστά και ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεέστερων εκείνων που προηγουμένως εκτελούσε, η αδικαιολόγητη τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση χωρίς αντικείμενο εργασίας.

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του ν. 2112/20 και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.
- Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349 και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.
- Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του. (Α.Π. 1825/90, Α.Π.228/91, Α.Π.351/90, Α.Π.390/93 κ.α.).

Εκτός από τις ανωτέρω δυνατότητες ο εργαζόμενος μπορεί ακόμα να ζητήσει δικαστικώς να υποχρεωθεί ο υπερήμερος εργοδότης να αποδέχεται πραγματικώς τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους αμοιβαίως συμφωνημένους όρους της σύμβασής του, τα συναλλακτικά ήθη και τον σεβασμό που αρμόζει στην προσωπικότητά του, και εφόσον η μονομερής βλαπτική μεταβολή προκαλεί επιπλέον και προσβολή της προσωπικότητάς του, να ζητήσει και τη χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης κατά τα άρθρα 59 και 932 Α.Κ. (Α.Π.17/99, 1564/87, Α.Π.675/91 κ.ο.κ.). Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η οποία γίνεται ένεκα της αρνήσεως του εργαζομένου να αποδεχθεί μονομερή σε βάρος του βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων είναι καταχρηστική και ως εκ τούτου απαγορευμένη και άκυρη. Επιπλέον, έχει κριθεί ότι ο εξαναγκασμός του εργαζομένου σε οικειοθελή αποχώρηση ισοδυναμεί με απόλυση, η οποία είναι άκυρη, εφόσον δεν διατυπώθηκε εγγράφως και δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου και επομένως οφείλεται επιπλέον και χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής του βλάβης.

Β) Οι όροι «εθελούσια έξοδος» ή «πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου» δεν απαντώνται στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Έχει γίνει δεκτό, όμως, από τη νομολογία των δικαστηρίων ότι, στα πλαίσια της συμβατικής ελευθερίας που κατοχυρώνεται από τη διάταξη του άρθρου 361 του Α.Κ. και κατ' αρχήν διέπει όλες τις συμβατικές σχέσεις, είναι δυνατό να συμφωνηθεί μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου ότι ο τελευταίος θα αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του λαμβάνοντας όμως, εκτός από την αποζημίωση απολύσεως που θα είχε δικαίωμα να λάβει - στην περίπτωση που ο εργοδότης θα κατήγγειλε τη σύμβαση - σύμφωνα με τις διατάξεις των ν. 2112/20 (Α' 67) και 3198/55 (Α' 98), όπως ισχύουν, και επί πλέον αποζημίωση (Α.Π. 527/2004, Α.Π. 524/2008, Εφ. Αθηνών 3662/1989). Αν ο εργοδότης επιθυμεί να αποχωρήσουν από την επιχείρησή του περισσότεροι

εργαζόμενοι, πρέπει να τηρηθεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης του άρθρου 288 του Α.Κ. Αν αυθαίρετα ο εργοδότης απορρίψει το αίτημα εργαζομένου να αποχωρήσει με τους παραπάνω όρους, ενώ έχει δεχτεί τα αντίστοιχα αιτήματα άλλων εργαζομένων που τελούσαν υπό τις ίδιες συνθήκες, μπορεί να ανακύψει θέμα εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη. Αυτονόητο είναι ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να διέπει όλες τις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένου όχι μόνο κατά την λειτουργία της εργασιακής σύμβασης αλλά και κατά τη λύση της.

Γ) Τέλος, σας διαβιβάζουμε συνημμένα το αρ. πρωτ. 545714/2-11-2023 έγγραφο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», ως αρμόδιας για τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, αναφορικά με τις καταγγελλόμενες με τη σχετική Ερώτηση πιέσεις και εκβιαστικές συμπεριφορές της Τράπεζας Πειραιώς σε βάρος εργαζομένων της.

Συνημμένα: το αρ. πρωτ. 545714/2-11-2023 έγγραφο της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ